

أحكام الأجر في قانون العمل اللبناني

إعداد

المحامي عبد العزيز جمعة

المقدمة:

يعتبر موضوع الأجر من أهم الموجبات أو من أهم الالتزامات التي تقع على صاحب العمل في جميع القوانين التي نظمت العمل في جميع دول العالم، إذ لم يتم الاهتمام به إلا في أواسط القرن الماضي حتى أصبح هذا القانون من أهم الفروع في الدول المتقدمة.

وقد تطور مفهوم الأجر منذ بداية نشوء المجتمعات على هذه الأرض حيث وضعت الحدود والقواعد التي أتت لتنظيم علاقات الأفراد فيما بينهم على مبدأ القوي يسيطر على الضعيف والقانون الذي يُحترم هو القانون الذي يضعه القوي وبناءً عليه نشأت علاقة التابع والمتبوع فهذا الأخير يُحدد للتابع ماله وما عليه وما بين ذلك يحدد السيد للعبد مركزه الاقتصادي التي لم تكن قائمة على قاعدة العدل والشعور الإنساني إنما على قاعدة شريعة الغاب.

ثم تطورت المجتمعات الآنف الذكر وظهرت الملكيات الزراعية حيث ظهرت في القرون الوسطى طبقة الإقطاع أو أصحاب الأراضي الواسعة وما أدى ذلك إلى ظهور طبقة العمال الذي يعملون في الأرض مقابل الغذاء والكساء والارتباط بصاحب الأرض مدى الحياة دون أن يكون لهذا العامل حرية ترك صاحب الأرض بناءً على التحالفات أو الكارتالات التي كانت قائمة بين الإقطاعيين حيث يمتنع أي إقطاعي آخر عن تشغيل أي عامل مرتبط بإقطاعي سابق إلا بناءً على موافقة الأخير وكان هذا الأمر يُعد من المستحيلات وبالتالي صعوبة ترك هذا الإقطاعي لأن هذا العامل سوف يتهدد بمعيشته وهكذا نرى أن قانون العمل ما زال بعيداً عن حماية العمال والأجراء ولم تظهر بذوره حتى حينه.

وظل الأمر على ذلك حتى قيام الثورة الفرنسية مؤذنة بعهد جديد يقوم على الاعتراف بالحرية والمساواة وحقوق الإنسان. وكانت من أهم نتائجها إعلان الحرية السياسية حيث ظهرت الحريات العامة وفي مقدمتها حرية العمل حيث أصبح للعامل أن يترك صاحب العمل دون أن يكون لهذا الأمر أي تأثير عليه باعتباره كإنسان يريد أن يرتزق ويعيش حياة حرة كريمة دون الارتباط بهذا الإقطاعي مدى الحياة ما دام الأمل الذي يدغدغ نفوس البشر هو الذي يعتبر الحاضر الأساسي والرئيسي في تغيير واقع معيشي واقتصادي معين على اعتبار أن هذا المفهوم الأخير هو الغاية التي يسعى إليها كل إنسان.

وما أدت إليه هذه الثورة هو ظهور الحرية القانونية حيث ظهر مبدأ سلطان الإرادة حيث أصبح طرفي العقد العامل وصاحب العمل هما اللذان يضعان الشروط القانونية وما يترتب عليها من مفاعيل أو نتائج.

لكن هذا الأمر أدى إلى استغلال العمال لأنه يبقى دائماً هو الطرف الضعيف في العلاقة القائمة بين طرفي العقد لأن المال يغلب دائماً الإنسان من حيث سعيه الدائم إلى تحصيل رزقه فكان صاحب العمل هو

الذي يفرض الشروط ومن بينها تحديد الأجور مما أدى إلى رغبة أصحاب المال في تحقيق الربح السريع بالاستناد إلى تخفيض الأجور وكثرة الإنتاج وهذا المبدأ الذي قامت عليه الثورة الصناعية في القرن التاسع عشر.

وبناء على ما تقدم ذكره ظهرت الحاجة إلى ضرورة إقامة التوازن بين راس المال والعمال فقامت النقابات ولجأت الدول إلى التدخل في هذه العلاقات من أجل إنصاف العامل والنظرة إليه باعتباره كإنسان وحاجته إلى العيش الكريم الحُر دون تعرضه لمخاطر سوء ظروف العمل وسوء عدم اطمئنانه إلى مستقبله وإلى غده.

فهنا بدأت توضع القواعد القانونية الآيلة إلى تحسين وضع العامل إن كان من قبل الدولة أو من خلال توجيهات النقابات مما أدى إلى ظهور قانون العمل في معظم الدول المتقدمة ونظرة هذه القوانين إلى مفهوم الأجر الذي يضمن له العيش الكريم والحُر والاطمئنان إلى مستقبله.

لذلك سوف نقوم بدراسة هذا المفهوم أي مفهوم الأجر إنطلاقاً من مقاربتين أو من قسمين:

القسم الأول: تطور مفهوم الأجر.

القسم الثاني: النظام القانوني لحماية الأجر.

القسم الأول: تطور مفهوم الأجر

الفصل الأول: التعريف بالأجر وتحديده:

إذا كان الأجر عنصراً جوهرياً في عقد العمل وكان الالتزام بأدائه هو الالتزام الأساسي الواقع على عاتق صاحب العمل، فلا تخفى الأهمية البالغة للأجر بالنسبة للعامل، إذ يعتمد عليه اعتماداً كلياً أو أساسياً في معيشته ومعيشة أسرته مما يجعله في غالب الأحوال في مركز التبعية الاقتصادية إلى جوار ما يوجد فيه أصلاً من تبعية قانونية.

من أجل ذلك، لم يعد من الممكن الوقوف عند النظرة إلى الأجر باعتباره مقابلاً للعمل فحسب وإنما أصبح من الواجب الاعتداد كذلك بهذا الطابع الحيوي للأجر نتيجة اعتباره المورد الوحيد أو الأساسي لرزق العامل. ولذلك كان لا بد من وضع نظام خاص للأجر ولأدائه يُراعى فيه أساساً هذا الطابع الخاص. وقد أحاط المشرع الأجر بحماية كبيرة، سواء من ناحية تدخله في تحديد الأجور لضمان كفاية الأجر لتوفير معيشة إنسانية معقولة أو من ناحية حماية الأجر، وإما بتقرير امتياز ولحق العامل في إقتضائه أو بالحد من سلطة صاحب العمل في الاقتطاع منه أو بالحد من قدرة العامل على النزول عنه ومن سلطة الدائنين في الحجز عليه.

الباب الأول . التعريف بالأجر:

بداية نُشير إلى أن الأجر عنصراً جوهرياً من عناصر عقد العمل، فإذا تخلف عنه كان عقداً غير مُسمى من عقود التبرعات أو الخدمات المجانية وهو من الالتزامات التي تقع على صاحب العمل. لقد نصت المادة الرابعة والأربعون من قانون العمل على " أن يكون الحد الأدنى للأجر كافياً ليسد حاجات الأجير الضرورية وحاجات عائلته على أن يُؤخذ بعين الاعتبار نوع العمل ويجب أن لا يقل عن الحد الأدنى. م: 46 من قانون العمل: يعاد النظر في تحديد الأجر كلما دعت الظروف الاقتصادية إلى ذلك.

م 57 ف 2

يُقصد بالأجر الأساسي الذي يتقاضاه الأجير على أساس الوقت مع الزيادات والتعويضات والعمولات التي أضيفت إلى الأجر الأساس.

وعليه يُمكن تعريف الأجر من خلال هذه النصوص أنه مجموع ما يدخل ذمة العامل أو الأجير مقابل العمل الذي يقوم به تنفيذاً لعقد العمل، سواء أكان نقداً أم عيناً وسواء تقاضاه من صاحب العمل أم من

زبائنه. والواقع أن م. 68 ف1 من ق. ض اجتماعي عندما عرفت الكسب الخاضع للحسومات جاءت أكثر شمولاً ووضوحاً وذلك تأثراً بالقانون الفرنسي الصادر سنة 54. والسؤال البديهي الذي يُطرح ما هي العلاقة القائمة بين العمل والأجر أو ماهية العمل الذي يستوجب أجراً.

ماهية العمل الذي يستوجب أجر

لقد نصت م. 624. ق.م. ع على أن " إجارة العمل أو الخدمة، عقد يلتزم بمقتضاه أحد المتعاقدين أن يجعل عمله رهين خدمة الفريق الآخر وتحت إدارته مقابل أجر يلتزم هذا الفريق أداءه له". وكذلك نصت المادة الأولى من ق. العمل على أن "رب العمل هو كل شخص طبيعي أو معنوي يستخدم بأية صفة كانت أجيراً في مشروع صناعي أو تجاري أو زراعي مقابل أجر ولو كان هذا الأجر عيناً أو نصيباً من الأرباح.

. ويرتبط الأجر بالعمل ارتباط السبب بالمسبب، فلقاء التزام العامل بأداء العمل يلتزم صاحب العمل بأداء الأجر وكذلك التزام صاحب العمل بأداء الأجر يُعد سبباً لالتزام العامل بأداء العمل.⁽¹⁾ وبالتالي فإن العمل المؤدى من شخص لمصلحة شخص آخر ودون مقابل لا يُشكل رابطة استخدام وبالتالي يَحْرُم على الشخص الذي قام بهذا العمل حق التذرع بأحكام التشريع اللبناني.⁽²⁾ وعليه فإن ما يحصل عليه العامل لسبب لم يكن له علاقة بالعمل لا يُعد أجراً. وأيضاً فإن العمل لا يُعد مأجوراً إذا كان ما حصل عليه القائم به عبارة عن نفقات ومصروفات أنفقها في سبيل هذا العمل، حيث أن حصوله على مقابل هذه المصروفات لا يُعد أجراً. ويقتضي أن يكون عقد العمل صحيحاً فإن كان باطلاً لا يُعد ما يُحصّل عليه العامل أجراً إنما ديناً في ذمة صاحب العمل يخضع للقواعد العامة وأحصها قواعد الإثراء غير المشروع.⁽³⁾

ومن المتفق عليه علماً واجتهاداً أن الأجر في عقود الاستخدام هو مقابل العمل.⁽⁴⁾ والأجر لا يكون فقط مقابل أيام العمل الفعلية بل هو يكون في أيام العطل المقررة قانوناً، بل حتى أن العامل في بعض الأحيان لا يؤدي عملاً ويستحق على الرغم من ذلك أجراً.

(1). قانون العمل اللبناني . حسين حمدان . منشورات الحلبي الحقوقية ص 304 . طبعة 2002

(2) Le coup de main benevoie ne constitue pas un contrat de travail Brun et Callont No. 2 – 11 p: 208

(3) توفيق فرج . قانون العمل . سنة 1993 . ص 3410

(4) م.ع.ت. الرئيس شخبيي / قرار رقم 497 ت 73/5/16

الباب الثاني . كيفية تحديد الأجر:

الأجر عنصر جوهري في عقد العمل، فلا يتصور وجود مثل هذا العقد إلا إذا كان العمل مأجوراً فهذا العقد هو من عقود المعاوضة وعليه فإن العمل المؤدى من شخص لمصلحة شخص آخر دون مقابل لا يشكل رابطة استخدام وبالتالي لا يجوز للشخص الذي قام به أن يتذرع بأحكام التشريع العمالي اللبناني . غير أنه لا يُستنتج من ذلك، أنه يترتب على الأجير الاتفاق مسبقاً على أجره مع صاحب العمل، فقد لا يتفق الطرفان صراحةً ومسبقاً على تعيين أجر مقابل للعمل ومع ذلك يبقى التعاقد وارداً على عمل مأجور طالما أن المادة 630 من قانون الموجبات والعقود افترضت إمكانية كهذه في عقود الاستخدام بدلالة النص الوارد فيها:

" يجب أن يكون البديل معين أو قابل للتعيين "

كما أن المادة 631 م.ع افترضت وجود عقد العمل حتى في حال عدم الاتفاق المسبق على الأجر بين الفريقين وذلك في الحالتين التاليتين:

1 . عند إتمام عمل ليس من المعتاد إجراؤه دون مقابل

2 . إذا كان العمل داخلياً في مهنة من يقوم به

إلا أن القرينة المنصوص عليها في كلتا هاتين الحالتين يمكن إثبات عكسها، بمعنى أنه يحق لصاحب العمل إثبات أن العمل المؤدى كان على سبيل التبرع طالما أن اشتراط الأجر أو البديل هو مُقدّر ما لم يتم الدليل على العكس حسب الفقرة الأولى من م 631 حيث نصت:

" يقدر اشتراط الأجر أو البديل في الأحوال التالية ما لم يتم الدليل على العكس " ويقتضي التنويه هنا إلى أن تحديد قيمة الأجر تكون بالاستناد إلى العرف أو إلى السعر المقدر لعمل مشابه ومقتضيات العدل والإنصاف وذلك وفقاً لأحكام م 632 موجبات وعقود حيث نصت على أن السيد أو المولى يلزمه أن يدفع الأجر أو البديل وفقاً لشروط العقد أو لعرف المحلة. وهكذا فإنه في حال إغفال الاتفاق على الأجر في عقد العمل فإنه يعين بالرجوع إلى العرف أو الرسم المحدد قانوناً أو بأعمال بنود عقد العمل الجماعي المنظم لشروط العمل في نفس المهنة إذا كانت أكثر فائدة للأجير.

. والواقع نشير هنا إلى أن المشرع المصري كان أكثر وضوحاً وشمولاً فيما يتعلق بتحديد الأجر في حال تم إغفاله وكان هناك قرينة مؤكدة على أن العقد القائم بين الطرفين هو عقد استخدام. فالمادة 682 من قانون المدني المصري نصت على أنه " إذا لم تنص العقود الفردية أو العقود الجماعية أو لوائح المصنع على الأجر الذي يلتزم به صاحب المصنع، أُخِذَ بالسعر المُقدَّر للعمل ذات النوع إن وجد وإلا فُيَدَّرَ طبقاً لعرف المهنة

وعرف الجهة التي يؤدي فيها العمل فإن لم يوجد عُرف تولى القاضي تقرير الأجر وفقاً لمقتضيات العدالة. لذلك يجب مراعاة الترتيب الوارد في مادة 682 م. حصري عند تحديد الأجر فيجب الرجوع أولاً إلى:

أ. العقود الجماعية: فإذا ثُبِتَ أن صاحب العمل ارتبط بعقد من هذه العقود، وكان هذا العقد يتضمن تحديد لأجر العمال فإن هذا الأجر هو الذي سَيُلْتزم به صاحب العمل برغم سكوت عقد العمل الفردي عن تحديد الأجر عملاً بالأثر الآني والمباشر لعقد العمل الجماعي على العقد الفردي الذي يكون أقل فائدة للأجراء وتطبيقاً للصفة النظامية لعقد العمل الجماعي.

ب. فإذا ثُبِتَ عدم وجود عقد جماعي فإنه يرجع عندئذ إلى لوائح المصنع أو للأنظمة الداخلية للمؤسسة التي يضعها رب العمل في المؤسسة التي تضم 15 أجير فأكثر.

ج. فإذا لم يرد تحديد للأجور لا في العقود الجماعية ولا في لائحة المصنع فيجب الرجوع عندئذٍ إلى أجر المثل عند نفس صاحب العمل.

د. فإذا تعذر الرجوع إلى أجر المثل عند نفس صاحب العمل، فإنه يجب الرجوع إلى " عرف المهنة وعرف الجهة التي يؤدي بها العمل".

هـ. وإذا لم يتسر الرجوع إلى أساس من الأسس المتقدمة، تولى القاضي تحديد الأجر وفقاً لمقتضيات العدالة وقد حاول الفقه وضع ضوابط تُيسر على القاضي تحديد الأجر بأعمال مقتضيات العدالة فرأى البعض وجوب الاعتداد أساساً بقدر الجهد الذي يبذله العامل والزمن الذي ينفقه في العمل ويكون تقدير القاضي موضوعياً في هذا الشأن.

الفصل الثاني: أهمية الأجر

رأينا في ما سَبَقَ أن الأجر هو عنصر جوهري في عقد العمل فهو الإلتزام الأساسي لرب العمل في العقد ومن ثم فلا قيام لعقد العمل بدونه.

ورأينا أنه إذا لم يتفق المتعاقدان على الأجر صراحة فإن هذا لا يمنع من اعتبار العقد عقد عمل يلتزم فيه صاحب العمل بأداء الأجر للعامل وذلك إذا تيسر استخلاص ظروف هذا الإلتزام من ظروف التعاقد. بل أن المشرع قد يسر أمر هذا الإستخلاص بإقامة قرينتين قانونيتين على وجود الأجر رغم عدم التصريح به وذلك في حالة العمل الذي لا تجري العادة بالتبرع به وحالة العمل الداخل في مهنة من أداه.

كما أن ليس من اللازم الاتفاق في العقد على تحديد قدر الأجر إذ يمكن للقاضي دائماً تحديده وفقاً لأجر المثل أو العرف أو وفقاً لمقتضيات.

وعليه فإنه يتبين لنا من خلال هذه النصوص التي وضعها المشرع ومن خلال الحماية القانونية التي وفرها القانون للأجير فإنه يتبين لنا أهمية الأجر على الصعيد الاجتماعي والصعيد الإنساني وعليه فنظراً لأهميته على هذين الصعيدين أحاطه المشرع بالرعاية الدائمة والمتطورة نظراً لارتباط الأجر بحاجات الإنسان.

الباب الأول . أهمية الأجر على الصعيد الإنساني:

جاء في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان " أن لكل من يعمل الحق في أجر عادل ومناسب يكفل له ولأسرته حياة تناسب كرامته الإنسانية" ولا شك أن ترك تحديد قدر الأجر للطرفين المتعاقدين (صاحب العمل والعامل) يؤدي في الواقع إلى وضع صاحب العمل في مركز أقوى من العامل المتعطل الذي يبحث عن عمل ويجعل هذا الأخير مضطراً لقبول أي أجر مهما كان منخفضاً ليسد به رمقه ويحفظ لأسرته الحياة الكريمة. فسيادة المذهب الفردي وما نتج عنه من إعلان مبدأ سلطان الإرادة، جعل تحديد الأجر خاضعاً للمساومة الفردية الحرة بين أطراف العلاقة التعاقدية الأمر الذي انتهى إلى أن تكون حرية صاحب العمل في فرض ما يشاء من أجور وذلك نظراً لما يتمتع به من مركز اقتصادي قوي لا يتمتع به العامل. فأصبح الأجر طبقاً لهذا المفهوم خاضعاً لقانون العرض والطلب ونظراً لأن عرض العمل يكون غالباً أكثر من طلبه، فقد أدى هذا الوضع إلى فرض أصحاب الأعمال أجوراً ضئيلة لا تكاد تفي بالحاجات الإنسانية والضرورية للعامل.

وقد كافح العمال سنوات طويلة لتقرير مبدأ وضع حد أدنى للأجور لا يجوز لصاحب العمل أن يخفض أجر العامل عنه. وقد استقر هذا المبدأ في جميع الأنظمة الاقتصادية الحديثة على اختلاف مذاهبها، رأسمالية أم اشتراكية. فقد ظهرت فكرة التحديد للمستوى الأدنى للأجر منذ أوائل هذا القرن تحت تأثير تعاليم المذاهب الاشتراكية والاتجاهات والجهود التي ترمي إلى وقف استغلال أصحاب الأعمال والقضاء على الظلم في تحديد الأجور وتوفير الحدود الدنيا للمعاش الإنساني الكريم للعامل. وقد تضافرت جهود النقابات وما لديها من وسائل للضغط مع المذهب الفردي المتطرف في إبراز أهمية وضع حد أدنى للأجور يحقق هذا الطابع الإنساني للأجر، لذلك أصبح مبدأ تدخل المشرع في تحديد الأجور بوضع حد أدنى لها لا يخفض عنه، مبدأ مسلم به، يكفل تحقيق الطابع الإنساني للأجر.

أما في لبنان فقد نصت المادة 45 من ق. العمل " على أن يكون الحد الأدنى كافياً لسد حاجات الأجير الضرورية وحاجات عائلته، كما نصت مادة 46 على إعادة النظر في الحد الأدنى كلما دعت الظروف الاقتصادية إلى ذلك، وقد أضافت المادة 45 تحديد الحد الأدنى بلجان تمثل فيها وزارة العمل وأصحاب العمال والضمان الاجتماعي وقد صدّر القانون رقم 67/36 تاريخ 16 أيار 1967 الذي

أعطى للحكومة السلطة في أن تُحدد بمرسوم يُتخذ في مجلس الوزراء كلما دعت الحاجة إلى رفع الحد الرسمي للأجور ونسبة غلاء المعيشة، وكذلك صدر المرسوم رقم 4206 تاريخ 8/8/81 الذي قضى تشكيل لجنة مؤشر الغلاء التي يرئسها وزير العمل، وبالتالي أصبحت هي الجهة المعنية بدراسة تطور الأسعار وأسباب ارتفاعها ورصد قضية الغلاء... في إدارة الإحصاء المركزي وقد أصبح الحد الأدنى الرسمي للأجور في لبنان ثلاثمائة ألف ليرة اعتباراً من 96/6/1 عملاً بالمرسوم رقم 8733 تاريخ 8 تموز 96 يفيد منه الأجراء وفقاً لأحكام المادتين الأولى والثانية من ق 67/36 أي العمال الذين لهم من العمر عشرون عاماً بدون تمييز بين الذكور والإناث ويعملون فعلياً في المؤسسة ولا يقومون بعمل آخر يتقاضون عنه أجراً ما، وهذا الحد الأدنى لا يستفيد منه سوى الأجراء الخاضعون لأحكام قانون العمل.

. هذا وقد اهتمت هيئة العمل الدولية منذ إنشائها عام 1919 بموضوع تحديد مستويات كافية للأجور، فقد نصّ في ديباجه دستورها على مدى الحاجة إلى " تقديم أجر معيشة كاف " كما قضت المادة 41 من دستور المنظمة على أن المجتمعات الصناعية قاطبة عليها أن " تكفل دفع الأجور إلى العامل كافية للاحتفاظ بمستوى معقول للمعيشة بالمعنى المفهوم في كل بلد وقت التنفيذ وقد صدرت عن منظمة العمل الدولية مجموعة من الاتفاقيات والتوصيات التي اهتمت بهذه المشكلة. ففي سنة 1928 أقر مؤتمر العمل الدولي الاتفاقية رقم (26) والتوصية رقم (30) الخاصتين بأجهزة تحديد الأجور الدنيا بالنسبة للصناعة والتجارة بينما خضعت الزراعة لاتفاقية أخرى برقم (99) وتوصية رقم 89، كما صدرت الاتفاقية رقم (100) وتوصيتها رقم (90) الخاصتين بالأجر المتكافئ للعمل المماثل سنة 1951، وهناك العديد من الاتفاقيات والتوصيات التي تضع الأسس العامة وطرق تنظيم الحدود الدنيا بشكل يتصف بالمرونة بحيث تطبق في كل بلد بالوسائل المناسبة لظروفه.

ويقتضي الطابع الإنساني للأجر، ألا يكتفي التشريع بوضع حد أدنى لأجر العامل، وإنما يجب أن يضع حد الأدنى لما يتقاضاه العامل فعلاً من الأجر.

الباب الثاني . الطابع الاجتماعي للأجر:

من الملاحظ أن للأجر أهمية بالنسبة إلى العامل، وكذلك لمن يعوله هذا العامل، فالأسرة غالباً ما تعتمد على أجر عائلها في معيشتها ولذلك يبدو ضرورة أن يكون الأجر ملائماً لطابعه الاجتماعي هذا ومتطوراً

تطوراً يلائم هذا المقتضى ولذلك انعكس الطابع الاجتماعي للأجر في نظام العلاوات العائلية التي تدفع في بعض الدول إلى العامل الذي يعول أولاداً.

التوسع في مدلول الأجر

نحن بينا أن الأجر هو كل ما يدخل في ذمة العامل مقابل العمل الذي يؤديه تنفيذاً لعقد العمل وذلك أياً كان الاسم الذي يطلق على هذا الأجر أو العوض وأياً كانت الطريقة التي يحتسب بمقتضاها وبصرف النظر عن الصور أو الأشكال التي قد يتخذها.

. فالأجر على هذا النحو إذن هو مقابل العمل وبهذه العلاقة يرتبط الأجر بالعمل ارتباطاً وثيقاً يقوم كما ذهب البعض على فكرة السبب التقليدي في العقود الملزمة للجانبين وحيث يعتبر سبب التزام كل من المتعاقدين هو التزام الطرف الآخر وعلى هذا النحو فإن سبب التزام رب العمل بأداء الأجر للعامل هو ما يقدمه هذا الأخير من عمل للأول بينما سبب التزام العامل بأداء العمل هو ما يؤديه رب العمل من أجر له.

. ورغم أن هذا هو المدلول القانوني الصحيح للأجر، إلا أن المشرع كثيراً ما خرج عنه وتوسع في مفهوم الأجر بحيث يشمل المستحقات التي تُثبت للعامل بمناسبة العمل وإن لم تكن مقابلاً للعمل. ويهدف المشرع من وراء هذه التوسعة إلى مد الحماية القانونية التي يتمتع بها الأجر إلى غيره من المستحقات التي يعتمد عليها العامل في معيشته هو وأسرته.

ومع ذلك يبقى هذا التحوير في مدلول الأجر استثناء لا ينتقص من مدلوله القانوني السابق بيانه. إذ يبقى هذا المدلول صحيحاً ما لم يقرر المشرع صراحة اعتبار بعض مستحقات العامل الأخرى في حكم الأجر وتمتع من ثم بالحماية القانونية.

ما دام استحقاق الأجر على هذا النحو هو مقابل العمل، فإن العامل لا يستحق أجره إذا لم يتم بتنفيذ العمل المناط به وفقاً للعقد، إذ يتحلل رب العمل من الالتزام بدفع الأجر طالما أن سبب التزامه وهو التزام العامل بتنفيذ العمل لم يتحقق.

ولا يعتبر استحقاق العامل لأجره خلال إجازاته استثناء عن القواعد المتقدمة إذ أن تقدير الأجر يتم بصفة إجمالية مقابل جهد العامل الفعلي على أن يتم توزيعه على أيام العمل الحقيقية وعلى فترات الإجازات السنوية والأعياد.

فالمسألة هنا لا تعدو أن تكون وسيلة عملية لتوزيع الأجر على نحو يمكن العامل من مواجهة المعيشة وحتى لا يضطر إلى إنفاق أجره الذي يستحقه عن أيام العمل الفعلية بالكامل دون حساب ما قد يواجهه من نقص في الموارد أيام الإجازات.

وبعبارة أخرى فإن كان العامل لا يتقاضى إلا مقابل أيام العمل الفعلية لزيد أجره عن هذه الأيام وإنما يفضل المتعاقدان توزيع هذا الأجر الفعلي على كافة الأيام سواء ما كان منها أيام عمل فعلية أو أيام راحات أو إجازات.

على أن العامل قد يستحق أجره وفقاً للقواعد العامة رغم عدم أدائه للعمل وذلك إذا كان هذا الوضع راجع لخطأ رب العمل، إذ لا يملك رب العمل التحلل من أداء التزامه بدفع الأجر في هذه الحالة ما دام العامل مستعداً لأداء العمل ولم يمنعه من أدائه سوى خطأ رب العمل نفسه ويحدث ذلك عملاً في الأحوال التي يتعطل العمل بالمنشأة بخطأ من صاحب العمل كصدور أمر إداري أو حكم قضائي بغلق المنشأة لمخالفتها حكم القانون أو لكون صاحب العمل قد تسبب بخطأ منه في إضراب العمال نتيجة لإخلاله ببعض الالتزامات مما أدى إلى عدم إمكان تشغيل المنشأة بالعمال غير المضربين، إذ يظل للأخيرين وحدهم الحق في اقتضاء أجورهم مدة الإضراب ويثور التساؤل فيما لو كان توقف المنشأة راجع إلى سبب لا يتعلق بخطأ رب العمل فهل يستحق العامل مع ذلك أجره رغم عدم قيامه بتنفيذ العمل.

الباب الثالث . مدى التزام صاحب العمل بأداء الأجر عند توقف المنشأة عن العمل:

أولاً: إذا كان التوقف عن العمل عائد إلى صاحب العمل أي عائد إلى خطأ منه، فإنه يبقى مُلزماً بأداء الأجر للعامل لأن المبادئ العامة تقضي بعدم التحلل من الالتزامات المفروضة على شخص بفعل خاطئ منه.

ثانياً: إذا كان التوقف عن العمل غير عائد إلى صاحب العمل:

لقد نصت م. 634 من ق.م.ع على أن " من التزم القيام بعمل أو بخدمة ولم يتمكن من إتمامها لسبب يتعلق بمستأجره، يحق له أن يتقاضى كل الأجر الذي وُعدَّ به إذا كان قد بقي على الدوام قيد تصرف المستأجر ولم يُؤجر خدمته لشخص آخر على أنه يجوز للمحكمة أن تُخفض الأجر المعين بحسب مقتضى الحال".

وعليه فإنه يتضح من نص هذه المادة أن العامل يتقاضى الأجر ليس فقط في الحالة التي يُتوقف فيها عن العمل لخطأ عائد إلى صاحب العمل وإنما يبقى الأمر كذلك في كل مرة يُتوقف فيها عن العمل لسبب عائد إلى صاحب العمل ولو لم يكن هناك خطأ في جانبه.

وعليه فإنه يقتضى تَبَيَّان متى يبقى صاحب العمل ملزماً بأداء الأجر على الرغم من توقف العمل ولو لم يكن هناك خطأ في جانبه.

أما بالنسبة للسبب العائد إلى صاحب العمل فإنه قد ظهرت عدة آراء فقهية، فالبعض قال أن السبب الراجع إلى صاحب العمل هو كل سبب متصل بالعمل. ويعني هذا الأمر أن لكل سبب غير راجع إلى العامل فإنه يكون راجعاً إلى صاحب العمل وبالتالي تحميل صاحب العمل الأجر وحاول البعض التفريق بين القوة القاهرة وبين الحادث الجبري لتحديد المقصود بالسبب الراجع إلى رب العمل. فالسبب العائد إلى صاحب العمل هو وثيقة الصلة بالنشاط الممارس وبالوسائل المستعملة للممارسة هذا النشاط ولو كان خطأ صاحب العمل منتفياً كأنفجار إطار التاضات أو انفجار الآلات أما الذي لا يرجع إلى صاحب العمل كالزلازل وما إلى ذلك.

وعليه فإن التفريق بين القوة القاهرة والحادث الفجائي لم تعد تلقى القبول على اعتبار أنهما يحققان نفس الآثار.

ولهذا يقتضى تحديد السبب العائد لصاحب العمل على ضوء المقابلة بين هذا السبب والسبب الأجنبي. فإذا كان السبب نتيجة قوة القاهرة أو عائداً إلى خطأ العامل فإنه وبنتيجة منطقية عائداً إلى صاحب العمل. وبالتالي يقع على هذا الأخير عبء إثبات السبب الأجنبي عنه أي أن يُثبت أن عدم تقديمه للعمل لا يتعلق به لأنه هو ملتزم بتقديمه، فإذا أُخْلَ بالتزامه فلا يحق له أن يمتنع عن تقديم الأجر. وعليه فإنه ينبغي على صاحب العمل أن يثبت أن سبب التوقف عن العمل أجنبياً عنه كأن يعود هذا السبب إلى خطأ العامل أو إلى خطأ الغير. مثال الآلة التي تنفجر لسبب عائد إلى العامل، أو كان هذا السبب عائداً إلى القوة القاهرة بشروطها المفروضة. وعليه فإن صاحب العمل العاجز عن إثبات السبب الأجنبي يكون ملزماً بدفع الأجر طوال مدة التوقف عن العمل.

ونضيف هنا إذا عجز صاحب العمل عن إثبات السبب الأجنبي عنه فإنه يبقى ملزماً بدفع الأجر، لكن الفقرة الثالثة من المادة 634 أعطت القاضي الحق في تخفيض الأجر دون إلغاؤه وفقاً للتناسب القائم بين الضرر الحاصل نتيجة التوقف عن العمل سواء أصاب هذا الضرر صاحب العمل أم المنشأة والأجر الذي يتقاضاه الأجير في الحالات العادية.

ونضيف هنا، إذا استطاع صاحب العمل أن يثبت السبب الأجنبي عنه، كالقوة القاهرة فإنه يكون متحلاً من التزامه بدفعه الأجر ولكن لا ينبغي أن يُجرم العامل من كامل الأجر لسبب لا يد له فيه وذلك نظراً للطابع الاجتماعي والإنساني لأجر، لذلك كان تدخل الدولة واجباً في هكذا أمر لوضع التشريعات

بما يكفل العدالة على مستوى العامل ومستوى صاحب العمل، لكن قضى العرف في لبنان على تحميل صاحب العمل جزء من أجر العامل، لذلك وجب احترام العرف باعتباره مصدراً للقاعدة القانونية.

الفصل الثالث: صور وملحقات الأجر

لا يقتصر موجب أداء الأجر من قِبَل صاحب العمل على الأجر الأساسي المحدد في العقد بل يَشْمَل عناصر ولواحق تُضاف إليه، بعضها يُعتبر جزءاً لا يتجزء منه وبعضها الآخر لا يُعتبر كذلك. فقد ذهبت المادة 57 عمل بالنص على: "إن الأجر الذي يُعتمد لحساب التعويضات المنصوص عليها في المادة السابقة هو الأجر الأخير المدفوع قبل الصرف أو العلم السابق للصرف. فيقصد بالأجر الأساسي الذي يتقاضاه الأجير على أساس الوقت مع الزيادات والتعويضات التي أضيفت إلى الأجر الأساسي. وعليه سوف نقوم بعرض لجميع العناصر واللواحق محاولين تبيان ما يدخل في حساب الأجر ويُعتبر جزءاً متمماً له وما لا يدخل في حساب الأجر.

الباب الأول. صور وملحقات الأجر بمناسبة العمل:

الامتيازات العينية: A avantages en nature

المقصود بالامتيازات العينية ما يقدمه صاحب العمل للأجراء الذين يعملون لديه، علاوة على أجورهم الثابتة من تقدمات وخدمات دون مقابل. مثال على ذلك: وجبات الطعام بدون مقابل أو بثمان رمزي. المسكن المجاني أو ببدل رمزي. الملابس باستثناء لباس العمل الذي يُعتبر من أدوات العمل. الانتقال المجاني من سكن الأجير إلى مركز العمل والعكس بالعكس. الماء والكهرباء المجانيين في بيت الأجير. وكثيراً ما يتفق صاحب العمل مع أجيده على تسديد رسمها أو أن يدفع الأجير رسماً رمزياً عنهما مهما بلغت المقطوعية، ففي هذه الحالة يُعتبر الفرق بين الثمن الحقيقي والثمن الرمزي جزءاً من الأجر. الهاتف المجاني في بيت الأجير. (الخادم في بيت الأجير أو سائق السيارة⁽⁵⁾).

والأصل أن الامتيازات العينية لا تُشكل جزءاً من الأجر إلا في حال إتسامها بطابع الاستمرار وكانت مجانية (أي بدون مقابل) أو مُقابل ثمن رمزي.

وفي فرنسا قيل عن الامتيازات العينية وما لا يُشكل امتيازات عينية.

“ Ne constitue pas un avantage en nature, element de remuneration la fourniture, de vetements ou d outils de travail non plus que le transport du Salaire ou lieu de

(5) مجلس ع.ت. في بيروت قرار رقم 187 تاريخ 71/2/12. أبو ناضر وبشير 1971 رقم 15 و 16

travail, ou L utilisation d une voiture de fonction ni le beneficia des installation ou oeuvre sociales⁽⁶⁾

بدل الساعات الإضافية:

إن التعويض الذي يتقاضاه الأجير عن ساعات عمله الإضافية لا يشكل جزءاً من الأجر إلا إذا اتسمت بطابع الاستمرار والاستقرار وكان هناك قواعد ثابتة وأكيدة لضبطها: كساعات الدوام أو سجل الدوام⁽⁷⁾

ومن المتفق عليه علماً واجتهاداً أن ساعات العمل الإضافية لا تشكل جزءاً من الأجر إلا إذا اتسمت بطابع الاستمرار والاستقرار علماً أن الاجتهاد حدد مدة هذين العنصرين بين ثلاث سنوات وخمس سنوات⁽⁸⁾

المشاركة في الأرباح:

قد يتفق صاحب العمل مع أجرائه أو بعض منهم على إشراكهم في أرباح مؤسسته وذلك بغية تشجيعهم على بذل نشاط أكبر. ومثل هذا الأمر ليس من شأنه إضفاء صفة الشريك على الأجير وجعله شريكاً في إدارة المؤسسة، إذ أنه سواء أكان الأجير يتقاضى أجراً ثابتاً في المؤسسة أم حصة في أرباحها فإنه يبقى أجيئاً فيها طالما أن عمله يؤدي تحت إدارة صاحب العمل وإشرافه. وعلى هذا الأساس اعتبر الاجتهاد المبلغ الذي يتقاضاه الأجير من المؤسسة كمشاركة منه في أرباحها، متمماً لأجره الأساسي باعتبار أن الأجر الإضافي ناتج عن عقد العمل وغير متروك لتقدير صاحب العمل، واشترك الأجير في أرباح المؤسسة لا يخوله حق التدخل في شؤون إدارتها وتنظيم أعمالها وحساباتها.⁽⁹⁾

المكافآت والمنح: Les gratifications et les primes

أولاً: المكافآت: (primes): هي نوع من المنح يعطيه رب العمل كتعبير عن ارتياحه أو رضاه عن الأجراء أو عن بعضهم، جزاءً لهم عن كفاءتهم أو إخلاصهم أو أمانتهم ومثال على ذلك الشهر الثالث. والمكافآت لا تعتبر جزءاً من الأجر إلا في كون العقد الفرد أو الجماعي قد لحظها، أو أن تكون مكرسة بموجب العرف بالنسبة للمهنة التابعة لها المؤسسة، وعليه فإن تكرار تسديد المكافأة من قبل صاحب العمل

(6) droit de travail 16^e editions. Gerard lyon caen. Jeanpelission Dalloz.

(7) م.ع.ت. بيروت قرار رقم 181 إلى 188 تاريخ 1971/2/12. مجموعة اجتهادات أبو ناضر وبشير سنة 1971 ص 18.

(8) م.ع.ت. عرموني/ إدارة حصر التبغ والتبناك. رقم 22 ت. 91/5/14 / الشخيبي اجتهادات نبيلة زين ص 35

(9) الشخيبي. عبود. حنا ص 243

لإجرائه عدة مرات ليس من شأنه تكريس العرف بل لا بُد من أن تتوافر في المكافأة عناصر العمومية والاستمرار والثبات بشكل تُصبح بمفهوم واعتقاد الفريقين إلزامية⁽¹⁰⁾.

ثانياً. المنحة: فهي مكافأة تُمنح للأجير في بعض المناسبات والظروف من المنح لا يُعتبر أجراً إضافياً لكونها تُشكل تبرعاً من صاحب العمل للأجير بمناسبة معينة خاصة به⁽¹¹⁾، كالمنحة التي تعطى له بمناسبة الزواج أو ولادة طفل وهي لا تُشكل أجراً وإن تكررت.

ومن المنح ما يُعتبر أجراً إضافياً، كتلك التي تُعطى للأجير كتعويض خاص بسبب طبيعة العمل الذي يقوم به كتعويض الحرارة أو البرودة مثلاً، أو بسبب ظروف العمل الذي يقوم به كتعويضات المناجم. ولكن يُشترط لكي تُعتبر مثل هذه المنح أجراً إضافياً أن تكون عامة أي تشمل جميع أجراء المؤسسة أو فئة معينة منهم وأن تتسم بطابع الاستمرار أي أن تستمر ثلاث سنوات فما فوق كما يؤيد ذلك الاجتهاد والمستمر وأن تكون ثابتة أي لا يكون لصاحب العمل سلطة في أن يُقدر قيمتها.

ومن الاجتهادات المتعلقة بالمنحة: قرار مجلس العمل التحكيمي: إن استقرار المنحة يكسبها صفة الأجر الإضافي وتدخل في أساس الراتب رغم عدم ذكرها في نظام الشركة. اجتهادات لبنانية: جورج أبو ناضر 1971. اجتهادات: مجموعة اجتهادات مجلس العمل التحكيمي (راجع ص 13).

نفقات العمل. أو البديل:

ويقصد بها ما يُسدد للأجير لقاء نفقات إضافية تكبدها في أثناء تنفيذ عقد عمله وعلى سبيل المثال: نفقات الانتقال والتمثيل والاستقبال وقد تمسّى الاجتهاد في فرنسا وفي لبنان على عدم اعتبار هذه النفقات جزءاً من الأجر عندما تكون قد سُددت من الأجير لقاء نفقات فعلية تكبدها بسبب تنفيذ عقد عمله. وعلى هذا الأساس فإن كل ما يعاد إلى الأجير من نفقات تكبدها بسبب عمله لا تُشكل جزءاً من أجره كونها تعتبر استرداداً لما أنفقه وليس مقابلاً لعمل.

وبهذا التوجه سار الاجتهاد في لبنان حيث اعتبر أن تعويض الانتقال الذي كان يستفيد منه الأجير كان مقابل نفقات إضافية إنفاذاً لطبيعة عقد استخدامه وعلى هذا الأساس لا يمكن اعتبارها عنصراً من عناصر الأجر كونها تُشكل استرداداً لما ينفقه الأجير وليس مقابل عمل يقوم به.⁽¹²⁾

(10) الشخبي . حنا . عبود ص 334

(11) م.ع.ت جبل لبنان . الهيئة الأولى . أبو طابع / ليسيكو . قرار رقم 2 ت 1997/1/7 الرئيس الطويل . حاتم ج: 216.

(12) م.ع.ت بيروت رقم 68 / ت 97/1/20 وأيضاً: م.ع.ت بيروت رقم 68 / ت 71/2/2

إلا أنه إذا تبيّن أن الأجير تقاضى بشكل مستمر وثابت بدلاً مُعيناً مقطوعاً يزيد عن النفقات الفعلية التي أنفقها في أثناء تأدية عمله، فإن الفرق بين ما تقاضاه الأجير وبين ما دفعه فعلياً يُعتبر بمثابة تعويض عن مجهود إضافي قام به وعلى هذا الأساس يُعتبر الفرق جزءاً من أجره. (13)

العلاوة أو الزيادة الدورية:

إذن هي كل زيادة على الأجر الأصلي تُعطى للأجير في مواعيد محددة (سنة أو سنتين) وتُعتبر هذه العلاوة الدورية جزءاً من الأجر عند ما يوجد إلزام على رب العمل بها سواء كان مصدر الإلزام عقد العمل الجماعي أو النظام الداخلي للمؤسسة.

العمولة:

يُقصد بالعمولة أو القومسيون ما يحصل عليه عادة الوسطاء والممثلون التجاريون من نسب مئوية من قيمة رقم الأعمال أو الصفقات التي يتوصلون لتمثيلها. وقد ألمح قانون العمل في المادة 57 منه كذلك قانون الضمان الاجتماعي في م 51 منه إلى هذا الوضع واعتبر العمولة جزءاً من الأجر، فأخذ قضاء العمل تطبيقاً لذلك بإدخال النسبة الشهرية للعمولة في أجر العامل وفي تعويض الصرف مُطبقاً عليها النظام القانوني الذي يُطبق على الأجر كسقوطها بمرور الزمن الشئني.

الباب الثاني . صور وملحقات الأجر المتعلقة بالطابع الاجتماعي:

زيادة غلاء المعيشة:

كان المشرع اللبناني يتدخل كلما دعت الضرورة إلى رفع الحد الأدنى للأجور يتناسب مع كلفة المعيشة المرتبطة ارتباطاً وثيقاً بالظروف الاقتصادية العامة في البلاد، فأصدر بهذا الخصوص وابتداءً من العام 1943 بعض القوانين دُعيت بقوانين غلاء المعيشة، كان آخرها القانون رقم 36/ تاريخ 16 أيار 1967، الذي أعطت مادته السادسة الحق للحكومة بان تحدد بمرسوم يُتخذ في مجلس الوزراء، كلما دعت الحاجة، الحد الأدنى الرسمي للأجور، ونسبة غلاء المعيشة، وكيفية تطبيقها بناء على دراسات وجداول تقلبات أسعار كلفة المعيشة التي تضعها وزارة الاقتصاد. وتجب الملاحظة هنا إلى أن المادة 45 من ق. العمل التي أمست ملغاة عملياً بعد صدور القانون 67/36 كانت قد أناطت بلجان خاصة أمر تحديد الحد الأدنى للأجور علماً بأن نص هذه المادة ظل بدون مفعول كون المشرع قام بنفسه بتعديل الأجر الأدنى كلما دعت الحاجة بالإضافة إلى زيادة غلاء المعيشة.

(13) م.ع.ت. بيروت. قرار رقم 647 ت 1970/5/19 أيضاً قرار رقم 1223 ت 1970/11/17

وزيادة غلاء المعيشة، تعتبر جزءاً لا يتجزأ من الأجر الأساسي، غير أن هذه الزيادات "وكونها تشكل تعويضاً خاصاً إلزامياً فرضه القانون لمجابهة ارتفاع غلاء المعيشة لا تأثير لها في سلسلة الرتب والرواتب في المؤسسات التي يكون لها ملاك كهذا⁽¹⁴⁾.

وغالبا ما تُعطى هذه العلاوات على شطور الأجر فتستفيد الشطور الدنيا من نسبة معيشة تزيد عن الشطور العليا.

التعويضات العائلية:

إن التعويضات العائلية المنصوص عليها في قانون الضمان الاجتماعي وخلافاً لما كانت عليه في السابق (م. إشتراعي ت 1942/5/12) وبالنظر للتطور الحديث في مفهوم الأجر لم تُعد تُعتبر من ملحقات الأجر أو متمماته.⁽¹⁵⁾

وعليه فإن هذه التعويضات سُدد حالياً من الضمان الاجتماعي ويبقى صاحب العمل مسؤولاً فقط عن الاشتراكات المستحقة عليه بصرف النظر عن استفادة المضمون أو عدم استفادته من هذه التقديرات أضف إلى ذلك أنها غير مستمرة وغير مستقرة.⁽¹⁶⁾

الإكرامية:

يُقصد بالإكرامية المبالغ التي يؤديها إلى الأجير زبائن المؤسسة الذين يتصل بهم بمقتضى عمله. والإكرامية قد يؤديها العميل بصورة إلزامية، كما هي الحال فيما يتعلق بالنسبة المئوية التي تُضاف على الفاتورة في الفنادق والمطاعم والمقاهي مقابل الخدمة.

والإكرامية لا تُعتبر أجراً إضافياً عملاً بالاجتهاد والمستمر إلا إذا توافر فيها شرطان.

أولاً: أن يكون العرف قد كرسها في المؤسسة التي يعمل فيها الأجير (فنادق . مطاعم...)

ثانياً: أن يكون هناك قواعد لضبطها، وعليه فإن البقشيش الذي يتقاضاه الأجير مع زملائه من عملاء

المؤسسة فيجمع من قبلهم ويُقسم عليهم دون أي إشراف من صاحب العمل لا تعتبر جزءاً من الأجر⁽¹⁷⁾

(14) الشخبي . حنا . عبود

(15) م.ع.ت. غياضة / صندوق الضمان . رقم 532 ت 1975/7/4 الشخبي اجتهادات نبيلة زين.

(16) م.ع.ت. / القيسي / أوجيرو رقم 80 ت 90/10/22 / الشخبي / اجتهادات رينه زين

(17) م.ع.ت. قرار رقم 458 ت 1970/4/17 . سورة وبشير سنة 1970 ص 14

القسم الثاني: النظام القانوني لحماية الأجر

نظراً للأهمية الحيوية للأجر على الصعيد الاقتصادي والاجتماعي والإنساني، فقد أحاطه المشتري بسبل الحماية المتعددة والتي ستكون محور الفصلين القادمين. ففي الفصل الأول نناقش الحماية القانونية المسبقة للأجر، وفي الفصل الثاني نتحدث عن الحماية القانونية اللاحقة للأجر.

الفصل الأول: الحماية القانونية المسبقة للأجر:

لما كان محور قانون العمل حماية الأجير، ولما كان الأجر هو السبب الذي يعمل لأجله الأجير، لذلك جاء القانون ليحمي هذا الأجر عبر تحديد الحد الأدنى للأجور وعبر تحديد كيفية إيفاء الأجر.

الباب الأول . مفهوم الحد الأدنى للأجر وتطوره:

قلنا أن الأجر هو وسيلة التعيش الرئيسية للأجير، ولذلك أخصه المشتري باهتمام بالغ لأهمية الأجر في التأثير على الأجير وعائلته أي على المجتمع. ولهذا سنقسم هذا الباب إلى مبحثين. المبحث الأول مفهوم الحد الأدنى للأجور وفي المبحث الثاني تطور مفهوم الحد الأدنى.

المبحث الأول . مفهوم الحد الأدنى للأجور:

إذا كان الأجر هو المقابل لفعل الأجير، فإن مفهوم الحد الأدنى للأجور جاء على مبدأ أن الأجر ليس للأجير وحده بل له ولعائلته. (18) فحدد الأجر كحد أدنى لحاجة الأجير وعائلته. وبالرغم من أن التدخل في الأجر كان بداية الأمر لمصلحة رب العمل بوضع حد أقصى للأجر، إلا أنه في نهاية القرن التاسع عشر وعلى ضوء التيارات الاشتراكية، أخذت الدول تتدخل مباشرة لوضع حد أدنى للأجر وفق مبادئ عامة ليتلاءم إلى حد ما مع متطلبات معيشته الأساسية ويمكن تلخيص هذه المبادئ العامة بالأمور التالية (19):

أولاً: أن الأجر يجب أن يتناسب مع العمل المؤدى (20) بصرف النظر عن جنس صاحبه أو عرقه وفقاً

(18) دروس في قانون العمل والضمان الاجتماعي . د. نقولا الأسود . ط 1969 . بيروت

(19) الوسيط في قانون العمل . ج1 . محمد علي الشخيمي . ادوار حنا . انطوان عبود . ط 1973 . بيروت

(20) القانون الفرنسي الصادر بتاريخ 1950/2/11

لقاعدة " نفس العمل نفس الأجر". وهذه القاعدة أقرتها الاتفاقية الدولية رقم 100 عام 1951. ثانياً: أن الأجر يجب أن يتفق أيضاً مع وضع الأجير العائلي والاجتماعي. ثالثاً: أن الأجر يجب أن يتلاءم بوجه عام مع وضع البلاد الاقتصادي وكذلك مع إمكانية المؤسسة الإنتاجية التابع لها الأجير.

رابعاً: وجوب حماية القوة الشرائية للأجير في حال ارتفاع مستوى المعيشة العام⁽²¹⁾. وبذلك نلاحظ أن مفهوم الأجر لم يعد مفهوماً قانونياً وفقاً لمبادئ القانون المدني. أي الأجر مقابل العمل. بل تعداه إلى مفهوم اجتماعي لما يمثله الأمر من مبلغ ضروري لازم لمعيشة العامل وأسرته⁽²²⁾.

المبحث الثاني - تطور مفهوم الحد الأدنى للأجور:

نجد أن المشتري اللبناني تأثر إلى حد قريب بالمبادئ السابقة الذكر، وعلى هذا نصت المادة 44 من قانون العمل على: " يجب أن يكون الحد الأدنى من الأجر كافياً لسد حاجات الأجير الضرورية وحاجات عائلته على أن يؤخذ بعين الاعتبار نوع العمل، ويجب ألا يقل عن الحد الأدنى الرسمي". وبالتالي أوجب أن يكون هناك حد أدنى للأجور وعلى رب العمل أن يتقيد به وهذا الحد الأدنى يجب أن يكون كافياً لسد حاجات الأجير وحاجات عائلته الضرورية.

أما بالنسبة لتحديد هذا الحد الأدنى فقد نصت المادة 45 من ق.ع على: " يقوم بتحديد الحد الأدنى لجان تمثل فيها وزارة الاقتصاد الوطني وأرباب العمل والأجراء". وذلك لما في تحديد الحد الأدنى للأجور من مساس بالنظام الاقتصادي للبلاد إلى جانب أهميته لأرباب العمل إذ يترتب عليهم تحديد تكلفة الإنتاج وبالتالي الأرباح، كما له أهمية قصوى بالنسبة للأجراء، فقد راعى المشتري أن يشترك أصحاب المصلحة جميعاً في اللجان التي تحدد الحد الأدنى للأجور⁽²³⁾.

ثم صدر القانون رقم 67/36 تاريخ 16/5/1967 الذي أعطى الحكومة حق تحديد الحد الرسمي للأجور نسبة غلاء المعيشة بموجب مرسوم يتخذ في مجلس الوزراء، وبالتالي أضحت الحكومة هي المرجع الصالح لتحديد الحد الأدنى للأجور وبذلك عطلت أحكام المادة 45 من قانون العمل السالفة الذكر.

(21) Brunet Galland No. II – 159 Enc . Dalloz, Social, Salaires, No 200 et Suivi, P. Darand T. II No. 342 نقلاً عن

الشخبيي . حنا . عبود المرجع السابق.

(22) محاضرات في قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي . د. عبد السلام شعيب . سنة 1999 . 2000 . بيروت .

(23) شرح قانون العمل . حسن الفكهازي . ط 1 . 1969 . بيروت .

وبتاريخ 1981/8/8 صدر المرسوم رقم 4206 القاضي بتشكيل لجنة مؤشر الغلاء، التي يرئسها وزير العمل ممثلاً بالمدير العام للوزارة المذكورة، والتي تضم عضوين يمثلان الهيئات الاقتصادية، بالإضافة إلى عضوين يمثلان الاتحاد العمالي العام، ومن مهام هذه اللجنة رصد قضية الغلاء وإعداد مؤشر دوري لتقلبات الأسعار ودرس الأرقام القياسية لغلاء المعيشة في إدارة الإحصاء المركزي. والملاحظ أن هذه اللجنة تضم المجتمع الثلاثي للعمل، الدولة والهيئات الاقتصادية والاتحاد العمالي العام⁽²⁴⁾. وقد صدرت مراسيم عديدة لتحديد الحد الأدنى للأجر ولغلاءات المعيشة سنوياً وفي بعض السنوات كل ستة أشهر، منها المرسوم رقم 1146 تاريخ 91/4/30 والمرسوم 4631 94/1/10 والمرسوم 6263 تاريخ 95/1/18 وآخرها المرسوم رقم 8733 تاريخ 1996/7/8 الذي حدد الحد الأدنى للأجر بمبلغ 300 ألف ليرة لبنانية ابتداءً من 1996/6/1. وهذا الحد الأدنى لا يستفيد منه سوى الأجراء الخاضعين لأحكام قانون العمل⁽²⁵⁾. فخدم البيوت مثلاً مستثنون من تطبيق أحكام هذا المرسوم بالرغم من تصديق لبنان بتاريخ 62/6/22 على اتفاقية منظمة العمل الدولية.

أما على الصعيد الدولي فهناك العديد من الاتفاقيات والتوجيهات التي اهتمت بتحديد الحد الأدنى للأجور ففي 1928/5/30 أقر مؤتمر العمل الدولي الاتفاقية رقم 26 والتوصية رقم 30 الخاصتين بأجهزة تحديد الأجور الدنيا بالنسبة للصناعة والتجارة.

وقد نصت هذه الاتفاقية على استشارة العمال أو ممثليهم قبل وضع نظم تحديد الحد الأدنى للأجور وإشراك الأجراء وأصحاب العمل سوية في تطبيق تلك النظم.

وقد صدق لبنان على هذه الاتفاقية بموجب القانون المنشور بمرسوم رقم 9824 تاريخ 62/6/22⁽²⁶⁾.

وكذلك الاتفاقية المماثلة رقم 99 الخاصة بالزراعة.

وهنا لا بد من التذكير أن الحد الأدنى للأجور قد يكون رسمياً يحدد من قبل الدولة بأجهزتها الخاصة وفق القوانين والمراسيم السالفة الذكر.

(24) قانون العمل اللبناني . د. عصام القيسي . طبعة 3 . منشورات عشتار . بيروت

(25) د. عبد السلام شعيب . المرجع السابق

(26) الوسيط في قانون العمل . محمد علي الشخبي . 1973 . بيروت

وقد يكون مهنيًا يعين في عقد العمل الجماعي المبرم بين أرباب العمل ونقابات الأجراء فكل شرط يعين للأجير حداً يقل عن الحد الأدنى يعتبر باطلاً حكماً، لأن تعيين الحد الأدنى هو قاعدة قانونية أمره وحامية لحقوق الأجير⁽²⁷⁾، ويفيد الأجير من الأجر المحدد رسمياً أو مهنيًا منذ اليوم الأول لاستخدامه.

الباب الثاني . الإيفاء بالأجر :

نصت المادة 47 ق.ع.ل. على ما يلي :

" يجب أن تدفع الأجور، إذا لم تكن عيناً، بالعملة الرسمية بالرغم من كل نص مخالف، وأن تدفع مرة في الشهر للمستخدمين ومرتين للعمال على الأقل " "أما أجور العمل بالقطعة التي يقتضي لإنجازها أكثر من 15 يوماً فيحدد تاريخ دفعها برضى الفريقين ولكنه ينبغي أن يعطى العامل دفعات على الحساب كل 15 يوماً وأن يسدد أجره خلال 15 يوماً التي تلي تسليم الشغل .
يجب أن يتم دفع الأجور في أيام العمل وفي محل الشغل".
حددت هذه المادة كيفية وزمان ومكان إيفاء الأجر، وبالتالي سنقسم هذا الباب إلى مبحثين الأول المدين بالإيفاء وكيفية الإيفاء والثاني مكان وزمان الإيفاء.

المبحث الأول . المدين بالإيفاء وكيفيته:

فقرة أولى . المدين بالإيفاء:

مما لا شك فيه أن المدين بالإيفاء هو رب العمل الذي قام باستخدام الأجير لتأدية العمل الموكل إليه، إلا أنه قد يطرح أن تنتقل المؤسسة من رب عمل قديم إلى آخر جديد، عندها فإن المدين بالأجور القديمة هو رب العمل القديم والمدين بالأجور الجديدة هو رب العمل الجديد⁽²⁸⁾.
كما وأنه في بعض الحالات يحق للأجير أن يطلب الأجر ممن قام باستخدامه إن ظنه أنه رب العمل وإن لم يكن هو رب العمل الحقيقي، وبهذا فإننا نطبق نظرية رب العمل الظاهري⁽²⁹⁾.
أما في حال تعدد أرباب العمل فلاأجير أن يطبق قواعد التضامن للاستحصال على أجوره

(27) محكمة التمييز اللبنانية، الغرفة الثانية . قرار رقم 71 ت: 1994/10/25 . الرئيس العوجي . النشرة القضائية، ص: 1077 .

(28) نقولا الأسود . المرجع السابق

(29) مجلس العمل التحكيمي في بيروت . قرار رقم 45 تاريخ 16/2/1967 . العدل 1968 رقم 72 . ص 99 وفي المعنى نفسه

مجلس العمل التحكيمي في بيروت قرار رقم 428 تاريخ 28/3/1967 . العدل 1968 رقم 80 . ص 113 .

فقرة ثانية . كيفية الإيفاء:

حدد المشتري في المادة 47 ق.ع السالفة الذكر طريقتين لإيفاء الأجر، إما عيناً أو نقداً.

أ . الأجر العيني:

فهذا النوع من الأجر لا بد أن يدفع عيناً، ولا يحق لرب العمل التخلص منه، مثلاً عدم إعطاء الطعام المتفق عليه بحجة ارتفاع الأسعار.

ولتوافر الميزة العينية لأجر، يقتضي أن يكون صاحب العمل ملزماً بإعطائها للعامل لا متبرعاً. وإذا اعتبرت المنفعة العينية أجراً فيسري عليها ما يسري على الأجر من أحكام.

أما الاختلاف على صفة الأجر العيني (مثلاً على صفة الطعام أو الملابس الخ...) فعلى المحكمة أن تقدرها إذا نشأت خلافات حولها⁽³¹⁾. ورغم ذلك فلم يعد شائعاً اليوم ما كان شائعاً في القديم من كون الأجر في بعض الحالات عيناً محضاً، بل يغلب إذا وجد أجر عيني أن يكون مجرد أجر إضافي إلى جانب الأجر النقدي.

ويثور التساؤل حول المسكن الذي يحصل عليه العامل بسبب العمل، هل هو كأجر عيني إلى جانب الأجر النقدي؟

الواقع أنه ما دام المسكن ملحوظاً في عقد العمل كجزء من مقابل العمل الذي يؤديه العامل تنفيذاً لعقد العمل، دون أن يقتطع صاحب العمل أي جزء من الأجر، أي لا يوجد عقدان، عقد عمل وعقد إيجار، عندها يكون المسكن كأجر عيني.

وبالتالي إذا انتهى عقد العمل لأي سبب من الأسباب، لم يبق للعامل من سند قانوني ومسوغ شرعي للبقاء في المسكن⁽³²⁾.

ب . الأجر النقدي:

وهو الذي عنته المادة 47 من ق.ع.ل فنصت عليه وفصلت في أحكامه، أما حول كيفية إيفائه، فإنه لا بد أن يكون بالعملة الوطنية وذلك لأن المشتري أراد أن يعطي الثقة بالعملة الوطنية من جهة، وأن يسهل طريقة احتساب الأجر لغاية استيفاء مستحقات الضمان الاجتماعي وضريبة الدخل، كما أنه أراد حماية

(30) مجلس العمل التحكيمي في بيروت . قرار رقم 471 . تاريخ 18/1/1957 . مجموعة أبي راشد ص 486 .

(31) نقولا الأسود . المرجع السابق

(32) د . عبد السلام شعيب . المرجع السابق .

الأجير من مغبة تقلبات أسعار العملة لذلك أورد هذا الشرط بصيغة الإلزام وأوجب عدم مخالفته⁽³³⁾. أما إذا ورد شرط مخالف لنص المادة 47 ق.ع لجهة الإيفاء بالعملة الوطنية، فإن الشرط يعد لاغياً مع بقاء العقد صحيحاً⁽³⁴⁾.

إلا أنه ونظراً للظروف الاقتصادية والمالية التي مر بها لبنان، وبسبب انهيار العملة الوطنية قضت المحكمة العليا بأن تحديد الأجر بالعملة الأجنبية يظل صحيحاً إذا كان في ذلك أكثر فائدة للعامل⁽³⁵⁾.

وبعد أن قلنا أن المدين بالإيفاء هو رب العمل يبقى أن نتطرق إلى مسألة إثبات الإيفاء، إن قانون العمل اللبناني لم يرد فيه نصاً يتعلق بإثبات الإيفاء، إلا أن الاجتهاد ذهب إلى أنه على الأجير أن يثبت ما يتوجب له، فإذا قام بهذا الإثبات أي بإثبات مدة العمل ومقدار الأجر فعلى رب العمل أن يثبت الإيفاء⁽³⁶⁾. وللأجير بغية إثبات مدة العمل ومقدار الأجر أن يلجأ إلى وسائل إثبات متعددة: الخطية والقرائن الجدية وكذلك البيئة الشخصية في حال تخلف الكتابة⁽³⁷⁾.

فإذا أنكر رب العمل واقعة دفع الأجر ولم يبرز القيود المثبتة لذلك تعتبر قرينة لصحة مزاعم الأجير في الأجر⁽³⁸⁾.

المبحث الثاني - زمان ومكان الإيفاء:

إن تحديد المادة 47 ق.ع لزمان ومكان الإيفاء للأجر ما هو إلا من قبيل حماية الأجر، ولذلك نبحت هذا الموضوع في فقرتين.

الفقرة الأولى - زمان الإيفاء (الدورية في الإيفاء):

(33) حلیم نصر - الأجر في قانون العمل اللبناني - دراسة منشورة في مجلة الحياة النيابة - المجلد 37. ك 1 2000

(34) مجلس العمل التحكيمي قرار رقم 55 تاريخ 1991/7/30 نبيلة زين، قضايا العمل - 1992

(35) محكمة التمييز المدنية - الغرفة السادسة - قرار رقم 25. ت: 1993/4/13. الرئيس العوجي - مجموعة حاتم ج: 211، ص: 558. والنشرة القضائية اللبنانية عام 1993 ص: 225.

(36) مجلس العمل التحكيمي في بيروت قرار رقم 326 تاريخ 1967/3/7. العدل 1968. رقم 95. ص 135.

(37) مجلس عمل تحكيمي - بيروت - قرار رقم 341 تاريخ 92/11/2 نبيلة زين.

(38) مجلس عمل تحكيمي - بيروت - الرئيس الشخبي - قرار رقم 267 تاريخ 74/3/8 غانم وأبو ناصر - الكتاب الخامس - عام

أوجبت الفقرة الأخيرة من المادة 47 على صاحب العمل أن يقوم بدفع الأجور في أيام العمل. والعبارة من ذلك تكمن في رغبة المشرع عدم تكبيد الأجير مشقة الانتقال إلى المؤسسة يوم راحته الأسبوعية ليقبض الأجر المترتب له⁽³⁹⁾.

والقاعدة هنا لمصلحة الأجير فقط، فلا يسوغ لرب العمل أن يتمسك بما لتأخير دفع الأجر للأجير الذي يستفيد من عطلته السنوية مثلاً. والذي ذهب فيها إلى المؤسسة ليقبض أجره. إلى يوم انتهاء هذه العطلة⁽⁴⁰⁾.

وباعتبار أن الأجر هو مورد العيش الأساسي للأجير، لذلك راعى المشرع هذا الموقع، فألزم صاحب العمل بوجوب دفعه في مواعيد دورية:
كل خمسة عشر يوماً للعمال.
كل شهر للمستخدمين.

كل خمسة عشر يوماً للأجير بالقطعة (على الإنتاج) حيث يقتضي لإنجازها أكثر من 15 يوماً، فيعطي العامل دفعات على الحساب كل 15 يوماً ويسدد أجره خلال 15 يوماً التي تلي تسليم الشغل. وتطبق هذه الدورية في الدفع على الأجر الأساسي وعلى صوره وملحقاته، باستثناء الملحقات السنوية، كالمنحة السنوية، وكالشهر الثالث عشر أو الرابع عشر⁽⁴¹⁾.

ولا بد من الإشارة أن القواعد القانونية المتعلقة بالأجر هي من النظام العام الاجتماعي ولا يجوز مخالفتها، ولها عقوبات جزائية، كما وأنها تبرر عند الاقتضاء تعليق أو فسخ عقد العمل على مسؤولية رب العمل⁽⁴²⁾.

الفقرة الثانية. مكان إيفاء الأجر (محل الشغل أو العمل):

خلافاً للقانون الفرنسي الذي لم يلزم مبدئياً بإجراء الإيفاء في مكان معين، ألزم القانون اللبناني أن يكون الإيفاء في مكان العمل.

وتثير هذه القاعدة قضية صحة الإيفاء بمقتضى الشيك، الذي يتم الدفع بموجبه خارج مكان العمل.

(39) د. شعيب المرجع السابق، وفي المعنى نفسه نقولا الأسود. المرجع السابق. وكذلك دروس في قانون العمل اللبناني والمقارن. د. حسن كيرة. ط: 64-65 مكتبة كريدية. بيروت.

(40) نقولا الأسود. المرجع السابق.

(41) د. شعيب المرجع السابق، نقولا الأسود المرجع نفسه، وبالمعنى نفسه القاضي الشخبي. المرجع السابق الذكر.

(42) نقولا الأسود. المرجع نفسه

وفقاً للمادة السابقة يحق للأجير أن يرفض هذه الوسيلة، وإذا وافق فإنه على رب العمل أن يؤمن له الوقت اللازم لقبض المبلغ وهذا الوقت يجب أن يحسب من أصل ساعات العمل⁽⁴³⁾.

ولا بد من الإشارة إلى أن لبنان أبرم الاتفاقية الدولية رقم 95 بموجب المرسوم الاشتراعي رقم 70 تاريخ 1977/6/25 والتي أجازت في مادتها الثالثة الفقرة الثانية للسلطة المختصة دفع الأجور عن طريق شبكات مصرفية أو بريدية في الحالات التي تكون فيها هذه الطريقة للدفع معتادة أو ضرورية بسبب ظروف خاصة أو حيثما يقضي بذلك عقد جماعي أو قرار تحكيم أو بموافقة العامل المعني حيثما لا يوجد مثل هذا القرار أو الاتفاق⁽⁴⁴⁾. وهذا النص لا يعني رب العمل من تأمين الوقت اللازم للأجير من داخل ساعات العمل لقبض راتبه.

ومع ذلك إذا قام رب العمل بالوفاء بالأجر في غير محل العمل وبما يخالف النصوص السابقة فإن ذلك الوفاء يعد مبرراً لذمة رب العمل⁽⁴⁵⁾.

الفصل الثاني: الحماية القانونية اللاحقة للأجر:

ذكرنا في الفصل السابق أهمية الأجر بالنسبة للأجير، وتحدثنا عن الحماية المسبقة له، إلا أن المشتري لم يكتف بالحماية المسبقة للأجر، بل أسبغ عليه حماية لاحقة حتى يحمي الأجير من سلطة رب العمل في الاقتطاع من الأجر وفي حمايته من دائني العامل، غير أن هذه الحماية يختلف مداها باختلاف النظام القانوني الذي يحكم عقد العمل، إذ يضع تقنين العمل نظاماً مفصلاً لحماية الأجر، على خلاف القانون المدني الذي تقتصر حماية الأجر فيه على قواعد محدودة مقتضبة⁽⁴⁶⁾.

والناظر في المواد القانونية التي تحمي الأجر يجد أنها تعطي ضمانات للأجير بمواجهة رب العمل والأشخاص الثالثين، كما وأنها ترعى مسألة مرور الزمن على الأجر.

وبذلك نقسم هذا الفصل إلى بابين:

الباب الأول: ضمانات الأجير لاستيفاء الأجر

الباب الثاني: مرور الزمن على الأجر والمرجع القضائي المختص

(43) نقولا الأسود. المرجع السابق.

(44) د. شعيب المرجع السابق.

(45) د. حسن كيره مرجع مذكور سابقاً.

(46) أصول قانون العمل. عقد العمل. الدكتور حسن كيره. ط3. 1983. منشأة المعارف بالإسكندرية. مصر.

الباب الأول: ضمانات الأجير لاستيفاء الأجر

إن تشريعات العمل بالإضافة إلى قانون أصول المحاكمات المدنية جعلت حماية الأجير لاستيفاء أجره على نوعين:

مبحث أول: حماية الأجير ضد تصرفات رب العمل.

مبحث ثاني: حماية الأجير ضد دائنه (الثالثين).

فالغاية دائماً هي حماية أجر الأجير، وهذه الحماية تكون ضد الأشخاص الذين يحتمل أن يحاولوا التعرض لها، أي رب العمل أو دائنيه أو ضد شخص الأجير نفسه الذي ربما تنازل عن هذه الحماية أو رضي بنقصانها⁽⁴⁷⁾ تحت ضغط قد يتعرض له.

المبحث الأول - حماية الأجير ضد تصرفات رب العمل:

يجب استبعاد فقدان الأجير دينه كلياً أو جزئياً من جراء تصرفات رب العمل، إنما تلبس الحماية الظروف وتختلف مع اختلاف الوضعيات، أي إذا كان رب العمل ميسوراً أو معسراً.

الفقرة الأولى: ضمان الإيفاء تجاه رب العمل الميسور (المقاصة):

للأجير عادة دائنون وأحد هؤلاء الدائنون هو رب العمل الذي يخشى منه أكثر من غيره، لأن الأجير تجاهه هو في حالة التبعية. وهذه التبعية هي التي تشكل المعيار الأساسي والجوهري الذي يفرق عقد الاستخدام عن سواه من العقود الواردة على العمل⁽⁴⁸⁾.

ولذلك جاءت المادة 69 من قانون العمل اللبناني لتجيز لرب العمل أن يستوفي . على سبيل المقاصة . من أجر العامل قيمة الضرر المادي الذي ألحقه به الأجير، وجاءت بعدها المادة 70 من ق.ع.ل لتحديد نسبة الاقتطاع كحد أقصى بأجر خمسة أيام من الأجر الشهري⁽⁴⁹⁾.

أما بالنسبة لديون رب العمل الأخرى والتي قد تنشأ عن دين من رب العمل للأجير فيمكن إجراء المقاصة على الجزء الأول من الأجر القابل للحجز⁽⁵⁰⁾، ونفصل مسألة الحجز على أجر الأجير لاحقاً.

(47) نقولا الأسود . دروس في قانون العمل . مرجع سابق .

(48) مجلس العمل التحكيمي في بيروت قرار رقم 303 تاريخ 1970/3/13 وقرار رقم 107 تاريخ 1970/1/30 . مجموعة

اجتهادات مجلس العمل التحكيمي لعام 1970 سوبرة وبشير

(49) الشخبي . حنا . عبود . الوسيط في قانون العمل . ج 1 مرجع سابق

(50) القيسي . مرجع سابق

الفقرة الثانية: ضمانات الإيفاء تجاه رب العمل المعسر (الامتياز):

من المعلوم أن الأجير لا يحتمل مخاطر المؤسسة، كما وأنه لا يشترك غالباً في إدارتها وفي أرباحها، وحتى لو أشترك في الأرباح أو الإدارة فإنه يبقى خارج إطار المخاطر وهذا ما يميز عقد العمل عن عقد الشراكة⁽⁵¹⁾.

ولذلك إذا أصبح رب العمل معسراً وجب استبعاد الأجير عن صفة الدائن العادي . حماية له ولأجره المتوجب.

فجاءت المادة 48 من ق.ع.ل لتنص على أن: " رواتب الأجراء عن السنة الأخيرة هي من الديون الممتازة، وتصنف بعد دين الخزينة والمصارفات القضائية والتأمينات الجبرية، ويطبق هذا المبدأ في حالات الإفلاس أيضاً".

وهذه المادة لحقها بعض التعديلات الضمنية فالمرسوم الاشتراعي رقم 77/116 أضاف إلى الديون الثلاثة السابقة التي تسبق الأجر ديون الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي وجعلها مباشرة بعد دين الخزينة وبذلك أصبح أجر الأجير عن السنة الأخيرة في المرتبة الخامسة من الديون الممتازة.

والمستفيدون من هذا الامتياز هم جميع الأجراء المرتبطون بعقد عمل مع رب العمل أي الخاضعون لقانون العمل فقط.

والديون الممتازة المشمولة بهذه المادة هي أجور آخر سنة مهما كان نوع ودورية إيفائها وتشمل الأجور جميع التكميلات والملحقات التي لها صفة الأجر، دون باقي الحقوق المستحقة للأجراء وبشكل خاص تعويضات صرفهم أو الإنذار أو الحقوق الأخرى المنصوص عليها في قانون العمل اللبناني عملاً بالقاعدة القانونية " لا امتياز دون نص"⁽⁵²⁾.

الفقرة الثالثة: حق الحبس

نصت الفقرة الأولى من المادة 49 ق.ع.ل " للأجير الذي في حوزته شيء من صنعه أن يمارس حق الحبس ضمن الشروط المنصوص عليها في المادة 677 من قانون الموجبات والعقود".

إن الأجراء المقصودين بهذا النص هم ولا شك الأجراء الخاضعون للتشريع العمالي اللبناني، والذين يتقاضون أجورهم على أساس الإنتاج بدلالة أن المادة 49 عمل تعطف أحكامها إلى المادة 677 موجبات

(51) نقولا الأسود. المرجع نفسه

(52) مجلس العمل التحكيمي في بيروت. قرار رقم 1258 تاريخ 1971/12/14 نقلاً عن الشخبي. الوسيط في قانون العمل

وعقود المتعلقة بحق الحبس الممنوح للصانع فقط. وهذا الأخير مرتبط مع صاحب العمل بعقد إجارة صناعة وليس بعقد استخدام.

واستناداً إلى المادة 49 معطوفة على المادة 677 م.ع. فللأجير المرتبط مع رب عمله بعقد استخدام حدد أجره بموجبه على أساس الإنتاج أن يجبس الوحدة المنجزة منه، وكذلك جميع المواد والعناصر التي سلمت إليه لإتمامها إلى أن يسدد له أجره عنها⁽⁵³⁾.

وحق الحبس يمارس ضمن الشروط المنصوص عنها في قانون الموجبات والعقود، فيقتضي أن يكون الأجير قد احتفظ بالشيء وأن تكون هناك صلة تلازم بين الشيء المحبوس والدين⁽⁵⁴⁾.

وفي سبيل استحصال الأجير على أجره نجد أن الفقرة الثانية من المادة 49 عمل نصت على حق الأجير في بيع الأشياء المسلمة إليه ولم تسترد خلال سنتين طبقاً للإجراءات الخاصة ببيع المال المنقول المرهون رهناً حيازياً وفقاً للمرسوم الاشتراعي رقم 46 تاريخ 1932/10/20⁽⁵⁵⁾.

والبادي أن هذا النص ما كان له محل ضمن نصوص قانون العمل، إذ هو في فقرته الأولى ترديد للقاعدة العامة الواردة في المادة 677 من قانون الموجبات والعقود، وهو في شقة الثاني لا يحول الأجير حقاً أو يمنحه ميزة تفوق مما هو وارد بالمرسوم الاشتراعي رقم 46 لسنة 1932⁽⁵⁶⁾.

المبحث الثاني . حماية الأجير ضد دائنيه:

الفكرة ليست تشجيع الأجير على عدم دفع ديونه، إنما يجب تحاشي مفاعيل الحجز التي تستغرق كل وسائل إعاشة الأجير⁽⁵⁷⁾.

لذلك كانت حماية الأجير من دائنيه بطريقتين:

الفقرة الأولى: الحد من الحجز على الأجر:

لم يسمح المشرع لدائن العامل بحجز كامل أجره نظراً لطابعه الحيوي ولكونه مورد رزقه الوحيد.

(53) الشخبي وحنا وعبود المؤلف السابق الذكر

(54) نقولا الأسود . المرجع السابق وفي المعنى نفسه . القيسي . مرجع سابق، وحسن كيره . مرجع سابق

(55) د. توفيق فرج . المرجع السابق

(56) شرح قانون العمل اللبناني . حسن الفكهايني . ط1 . 1969 . بيروت

(57) نقولا الأسود . مرجع سابق

وقد أجاز المشرع فقط حجز جزء من الأجر، تحت يد صاحب العمل لمصلحة دائن الأجير عملاً بنص المادة 863 أ.م.م. وهذا الجزء القابل للحجز من الأجر السنوي يبلغ:

- 1) عشر ما لا يتجاوز الحد الأدنى الرسمي للأجور.
- 2) خمس ما يفوق هذا الحد ولا يتجاوز ثلاثة أضعاف.
- 3) ثلث ما يفوق ثلاثة أضعافه ولا يتجاوز ستة أضعافه.
- 4) نصف ما يفوق ستة أضعافه ولا يتجاوز تسعة أضعافه.
- 5) كامل ما يفوق تسعة أضعافه.

إلا أنه بمقتضى المادة 864 أ.م.م. يمكن حجز الأجر لغاية نصفه في ثلاث حالات: من أجل دين الدولة، من أجل ثمن مواد غذائية، من أجل دين النفقة. وهكذا فإن مقدار الحجز يتغير وفقاً لقيمة أجر الأجير، ووفقاً كذلك لطبيعة الدين الذي يطلبه الحجز بغية استيفائه⁽⁵⁸⁾.

ولا بد من الإشارة إلى أن مفهوم الأجر الذي يطبق عليه الحجز هو الأجر الأساسي وملحقاته التي تشكل معه الأجر الفعلي الذي يتقاضاه الأجير ما عدا التعويضات العائلية والبدلات المسددة للأجير عن نفقات فعلية تكبدها من ماله الخاص في سبيل تنفيذ عقد الاستخدام، وكذلك المبالغ المدفوعة له على سبيل الإسعاف كالتعويضات الطبية أو المدرسية⁽⁵⁹⁾.

الفقرة الثانية: التنازل (التفرغ):

في سبيل حماية أجر العامل قرر قانون أ.م.م. أنه لا يحق التفرغ إلا عن جزء آخر من المرتبات والأجور ومعاشات التقاعد وتعويضات الصرف، بما يعادل الجزء القابل للحجز. ويصح التنازل عن تعويض الصرف من الخدمة الخاضع لقانون العمل وفقاً للنسب المشار إليها أعلاه، بينما لا يقبل تعويض نهاية الخدمة للعامل في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي التفرغ إنما يقبل الحجز لغاية نصف قيمتها لتنفيذ موجبات غذائية شرعية وفقاً للمادة 57 من قانون الضمان الاجتماعي⁽⁶⁰⁾. أما إذا قام الأجير بالتنازل عن بعض مستحققاته أو جزء إضافي من راتبه بعد استحقاقها، فيعد هذا التصرف جائزاً ولا يخالف أحكام المادة /59/ من ق.ع.ل⁽⁶¹⁾.

(58) د. شعيب المرجع السابق، الدكتور القيسي . مرجع مذكور وفي المعنى نفسه د. توفيق فرج . مرجع مذكور سابقاً

(59) د. عصام القيسي . مرجع سابق وفي المعنى نفسه نقولاً الأسود

(60) د. شعيب . محاضرات في قانون العمل والضمان الاجتماعي وفي المعنى نفسه د. القيسي شرح قانون العمل

كما أن الاجتهاد اللبناني وفي قرار لمحكمة التمييز أجاز التنازل عن بدلات غلاء المعيشة التي لم يكن قد صدر قانون بشأنها، طالما أن الأجير كان يتوقع صدورهما، وطالما أن هذا التنازل جاء بموجب عقد مصالحة بين الأجير ورب العمل بعد ترك الأول للعمل⁽⁶²⁾.

الباب الثاني . مرور الزمن على الأجور والمرجع القضائي المختص:

نخصص هذا الباب الأخير من بحثنا حول الأجر في القانون اللبناني للتطرق إلى مبحثين، أولهما حول مرور الزمن على الأجر، والمبحث الثاني حول المرجع القضائي المختص للنظر في قضايا الأجور.

المبحث الأول . مرور الزمن على الأجور:

إن النصوص القانونية التي تناولت مرور الزمن على الأجور متناثرة في ثلاثة قوانين، قانون الموجبات والعقود، قانون العمل والقانون رقم 67/36 تاريخ 16/ أيار / 76 الخاص بتعيين الحد الأدنى للأجور. أن قانون العمل أشار في المادة 56 منه الفقرة الثانية أن مدة مرور الزمن على الدعاوى المختصة بالتعويض هي سنتين من تاريخ استحقاق التعويض. وهذه المادة تتحدث عن تعويض الصرف. كذلك قانون الموجبات والعقود في المادة /351/ الفقرة الخامسة تنص على أنه "يسقط بحكم مرور الزمن بعد سنتين حق دعوى العمال والمتدربين فيما يختص بأجورهم ولوازمهم ويوميتهم والمال الذي أسلفوه من أجل خدمتهم"، والفقرة التاسعة من هذه المادة تنص على: "حق دعوى العمال المأجورين فيما يختص بالتعويضات التي يمكنهم أن يطالبوا بها حسب المواد 652 و 656 من هذا القانون"، أي ق.م.ع. وأخيراً أن القانون رقم 67/36 تاريخ 16/أيار/1967 الخاص بتعيين الحد الأدنى للأجور في مادته الثامنة "يسقط بحكم مرور الزمن بعد سنتين الدعاوى المتعلقة بأجور الأجراء وملحقاتها كالزيادات والعلاوات وبدل الساعات الإضافية وتطبق بشأنها قواعد وانقطاع مرور الزمن المنصوص عنها في المواد 354 لغاية 362 من قانون الموجبات والعقود.

هذا التباين بين القوانين يدعو إلى تحديد مفهوم مرور الزمن وكيفية وقفه وانقطاعه.

. مفهوم مرور الزمن بالنسبة للأجر:

إن مدة مرور الزمن كما وردت في القوانين الثلاثة محددة بسنتين وتبدأ هذه المدة من تاريخ الاستحقاق

(61) محكمة التمييز المدنية . الغرفة السادسة . قرار رقم 55 ت:1993/6/8 الرئيس العوجي، حاتم ج:213، ص:693.

(62) محكمة التمييز المدنية . الغرفة السادسة . قرار رقم 66 ت:1993/6/8 الرئيس العوجي، النشرة القضائية، ص:545.

سواء بالنسبة للأجور أو لتعويض الصرف ويعتبر مرور الزمن كتعبير من إبراء ذمة المديون (م. 63 م. ع). إن حالات وقف مرور الزمن كما وردت في قانون الموجبات والعقود سندا للمادة 354 هي بين الزوجين في مدة الزواج، بين الأب والأم وأولادهما وسائر فاقدى الأهلية الذين ليس لهم وصي أو مشرف قضائي أو ولي إلى حين بلوغهم سن الرشد أو تحريرهم أو إقامة وكيل شرعي لهم كما أنه يتوقف في حالة القوة القاهرة.

وينقطع مرور الزمن كما ورد في الفقرة الثالثة من المادة الثامنة من القانون رقم 67/36 وهي التي ذكرها قانون الموجبات والعقود أي في:

. حالة المطالبة القضائية (الدعوى) ولو قدمت لمحكمة لا صلاحية لها أو المطالبة غير القضائية (الإنذار) الذي تجعل المدين في حالة التأخر عن تنفيذ الموجب.

. طلب قبول دين الدائن في تفليسة المديون أي رب العمل.

. اعتراف المدين بحق الدائن الحاصل بعد نشوء الخلاف سواء كان صريحا أو ضمنيا⁽⁶³⁾.
ويترتب على قطع مرور الزمن نتيجتان:

الأولى: إزالة الفترة السابقة للقطع، والثانية بدء سريان مهلة جديدة من تاريخ توقف العمل القاطع لمرور الزمن عن إنتاج مفاعيله. وإذا جرى الاعتراف بالدين في صك أو أثبت هذا الدين بحكم، فالمهلة الجديدة لمرور الزمن تصبح عشر سنوات⁽⁶⁴⁾.

إن حكم مرور الزمن يبرئ ذمة المديون وقرينة الإبراء لا ترد ولا تقبل برهاناً ولا يقتصر على ذلك فقط بل يسقط الموجب الذي في ذمة المديون ولا يمكن بعد ذلك الاستفادة منه بوجه من الوجوه لا بإقامة دعوى ولا بتقديم دفع على أن المديون الذي أبراه مرور الزمن يظل مقيدا بموجب طبيعي يمكن اتخاذه سبباً للإيفاء. وما يطبق على الأجر يطبق أيضاً بشأن تعويض الصرف الذي يطالب به الأجير.

أما بالنسبة لمرور الزمن على تعويضات طوارئ العمل التي قد تحصل للأجير بسبب أو بمناسبة العمل فإن المرسوم الاشتراعي رقم 136 تاريخ 83/9/16 (قانون طوارئ العمل يحدد مدة مرور الزمن في المادة 38 منه على دعوى التعويض سنة واحدة وهي مهلة إسقاط غير قابلة للوقف أو الانقطاع وتبدأ من تاريخ وقوع الحادث أو ختام التحقيق فيه أو التوقف عن دفع التعويض المؤقت⁽⁶⁵⁾).

(63) الشخبي وحنا وعبود . الوسيط في قانون العمل، وفي المعنى نفسه نقولا الأسود . مرجع سابق

(64) بيروت . الرئيس طريه . قرار رقم 46 تاريخ 1972/1/18 . مجموعة غانم وبشير عام 1972 .

(65) الشخبي وحنا وعبود . المرجع نفسه

المبحث الثاني . المرجع القضائي المختص:

إن الاختصاص القضائي هو سلطة الفصل في خصومة معينة بموجب القانون، فحسن سير العدالة وتيسير سبل التقاضي حديا بالسلطة العامة للأخذ بتعدد الهيئات القضائية، لأنه من غير المعقول أن يعهد لمحكمة أو جهة واحدة أمر الفصل في جميع الخصومات.

لقد سبق لقانون العمل اللبناني أن أولى محكمة العمل (مجلس العمل التحكيمي) اختصاص النظر في الخلافات الناشئة عن الحد الأدنى للأجور، إلا أن هذا الاختصاص قد تم نزعها عن هذه المحكمة بمقتضى قانونين لاحقين الأول، قانون رقم 12 لسنة 1965 الذي أوجبت المادة السادسة منه حل جميع الخلافات الناشئة عن تطبيق أحكامه بواسطة لجان تحكيمية تنظم وتحدد صلاحياتها والأصول المتبعة لديها والثاني هو القانون رقم 36 لسنة 1967 الذي نص على أن تنظر اللجان التحكيمية بالخلافات الناشئة عن تطبيق أحكامه.

وتنحصر صلاحية هذه اللجان في الخلافات الفردية الناشئة بين الأجراء وأرباب العمل عن تطبيق أحكام القوانين المختصة بالحد الأدنى للأجور وزيادات غلاء المعيشة. كما أعطى المشرع لمحكمة العمل حق النظر في الخلافات الناشئة عن طوارئ وحوادث العمل في حين أولى قانون الضمان الاجتماعي مجلس العمل التحكيمي النظر في الخلافات والمنازعات التي يثيرها تطبيقه سواء كانت ناشئة بين المضمونين وأصحاب العمل أم بين الضمان وهؤلاء وأولئك (المادة 85 ضمان) (66).

فخلاصة القول أن مجلس العمل التحكيمي هو المرجع الصالح للنظر في قضايا الأجر طالما كان النزاع قائم بين الأجير ورب العمل، فالأجير الذي يطالب بأجره بعد إفلاس رب العمل يكون مجلس العمل التحكيمي هو الجهة لصالحه للنظر في قضيتته لأنها ناشئة نتيجة المطالبة بالأجر أي أنها من دعاوى العمل (67).

(66) د. عصام القيسي . مرجع سابق

(67) محمة التمييز . الغرفة الثامنة . قرار رقم 141 ت: 1997/9/17 الرئيس زين . حاتم ج: 216 . ص: 103.

الخاتمة

كان مدار هذا البحث حول الأجر، فتعرضنا إلى ماهية الأجر وأهمية بالنسبة للأجير نفسه، ثم تحننا عن صور وملحقات الأجر، إلى أن بينا كيف سعى المشتري لحماية الأجر، إن عن طريق الحماية المسبقة له أو عن طريق الحماية اللاحقة له، عبر فرض بعض القيود على رب العمل وفي بعض الأحيان فرض قيود على الأجير نفسه.

وبذلك وجدنا أن الأجر ذكر في القوانين المحلية، وفي الوقت نفسه صير من قبل المعاهدات الدولية بما فيما الإعلان العالمي لحقوق الإنسان.

ومع أن مفهوم الأجر ابتداءً كسلعة يتعاقد عليها، إلا أنه تطور فيما بعد من المفهوم المدني التعاقدي إلى المفهوم الاجتماعي، فبرز مفهوم الأجر العادل الذي يجب أن يغطي نفقات الأجير وعائلته.

ولهذا السبب جاءت التشريعات المحلية لتتماشى مع الإعلانات الدولية لتنص على بدلات غلاء المعيشة، ومن ثم لتحديد الحد الأدنى للأجور، ولم يقتصر الأمر على ذلك بل أصبح هناك ملحقات للأجر وتعويضات عائلية وبدلات استشفائية.

كل ذلك في سبيل حماية الأجير وأسرته.

إلا أن الأمر اللافت أن الحد الأدنى للأجور المحدد في القانون اللبناني لم يعد ليسد المتطلبات الأساسية للعامل وأسرته، لما أصاب السوق من تضخم في أسعار السلع المختلفة، ومع ذلك فلم يلجأ المشتري إلى رفع الحد الأدنى للأجور منذ التعديل الأخير، أي عام 1996، على الرغم من النصوص الموجودة في قانون العمل اللبناني التي تنص على أنه يعاد النظر في تحديد الأجر الأدنى كلما دعت الظروف الاقتصادية إلى ذلك.

وإذا لم يكن بإمكان المشتري مواكبة التضخم المستمر في أسعار السلع الاستهلاكية وفي نفقات الطبابة والتعليم، فإنه من الممكن إيجاد حل توفيقى يعين الأجير على سد حاجاته عبر تفعيل التعليم الرسمي من جهة، ومن جهة أخرى تفعيل مؤسسة الضمان الاجتماعي للأجير ومن يعيلهم هذا الأخير، وكذلك عبر تفعيل الأجر العيني الجزئي.

أي أنه يمكن للمشتري أن يفرض على رب العمل تأمين بعض السلع الاستهلاكية للأجير كجزء من الأجر، يقوم رب العمل بدفعه بصرف النظر عن سعرها في السوق، وذلك إلى جانب الأجر النقدي الذي يبقى ثابتاً.

والحمد لله رب العالمين

الفهرس

المقدمة

القسم الأول: تطور مفهوم الأجر

الفصل الأول: التعريف بالأجر وتحديدده

التعريف بالأجر

كيفية تحديد الأجر

الفصل الثاني: أهمية الأجر

أهمية الأجر على الصعيد الإنساني

الطابع الاجتماعي للأجر

مدى التزام صاحب العمل بأداء الأجر عند توقف المنشأة عن العمل

الفصل الثالث: صور وملحقات الأجر

الباب الأول صور وملحقات الأجر بمناسبة العمل

الباب الثاني: صور وملحقات الأجر ذات الطابع الاجتماعي

القسم الثاني: النظام القانوني لحماية الأجر

الفصل الأول: الحماية القانونية المسبقة للأجر

الباب الأول . مفهوم الحد الأدنى للأجر وتطوره

المبحث الأول . مفهوم الحد الأدنى للأجور

المبحث الثاني . تطور مفهوم الحد الأدنى للأجور

الباب الثاني . الإيفاء بالأجر

المبحث الأول . المدين بالإيفاء وكيفيته

المبحث الثاني . زمان ومكان الإيفاء

الفصل الثاني: الحماية القانونية اللاحقة للأجر

الباب الأول: ضمانات الأجير لاستيفاء الأجر

المبحث الأول . حماية الأجير ضد تصرفات رب العمل

المبحث الثاني . حماية الأجير ضد دائنيه

الباب الثاني . مرور الزمن على الأجور والمرجع القضائي المختص

المبحث الأول . مرور الزمن على الأجور

المبحث الثاني . المرجع القضائي المختص

الخاتمة

الفهرس